

Projekt GekAI

Sachverhalt

1. Ausgangslage

Das Projekt GekAI (**G**esund und **k**ompetent älter werden in der **A**ltenpflege) wurde Ende 2014 gestartet; im Werkausschuss wurde am 23.04.15 berichtet.

Als Ziele wurden vereinbart:

- Möglichkeiten zu entwickeln, einen vorzeitigen Verschleiß durch alter(n)skritische Arbeitsbedingungen (körperlich/psychisch) zu vermeiden;
- exemplarische Gestaltungslösungen zu entwickeln und umzusetzen, die den Beschäftigten eine gesundheitsförderliche, abwechslungsreiche und ganzheitliche Ausübung ihrer Tätigkeit gestattet;
- mit dieser alter(n)sgerechten Gestaltung der Arbeit den Verbleib vorhandener Fachkräfte zu unterstützen;
- lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle zu entwickeln, die den Beschäftigten eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen;
- das Bewusstsein für die demographische Situation und den sich daraus ergebenden Handlungsbedarf in der eigenen Einrichtung zu schärfen

Das Projekt mit dem Träger ffw GmbH (Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung) wurde Ende 2016 beendet. Über den Verlauf, die ergriffenen Maßnahmen und das weitere Vorgehen wird nunmehr berichtet.

2. Ergebnisse

Ausgangsbasis im Rahmen des Projektes waren eine Mitarbeiterbefragung und eine Personalstrukturanalyse

In der Befragung ergaben sich zu folgenden Themenbereichen hohe Belastungsschwerpunkte

Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung	Körperlich schweres Arbeiten und Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen
Emotionale Anforderungen	Ständige Konfrontation mit Leid und Tod, hohe psychische Belastung
Verantwortungsdruck	Hohe Verantwortung gegenüber Bewohnern aber auch Sachmitteln
Arbeitsmenge	Massive Belastungsfaktoren sind „Arbeiten unter Zeitdruck“, „fehlende Zeit für Arbeitsaufgabe“, „Pausen nur unregelmäßig“ und „von vielen Dingen gleichzeitig beansprucht werden“

Arbeitszeit	Schichtdienst und Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, kurzfristige Schichtplanänderungen und „Rufen aus dem Frei“
Beruf und Privatleben	Gute Balance kaum möglich, Spannungen Arbeit und Privatleben
Schnittstellen zwischen Pflege – Betreuung – Hauswirtschaft – Küche - Verwaltung	Reibungsflächen führen zu unnötiger Mehrbelastung
Führungsverhalten	Häufig reaktiv und anlassbezogen, Führungskräfte z.T. stark im operativen Tagesgeschäft eingebunden

Daneben gibt es aber auch Bereiche, die als „Ressourcen“ bezeichnet werden können, aus denen Pflegekräfte immer wieder auch Motivation und Energie ziehen können. Diese bestanden laut der Mitarbeiter/innenbefragung vor allem aus folgenden Punkten:

Erlebte Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	Hohe Identifikation mit der Arbeit, Tätigkeit ist wichtig für Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörige, Kolleginnen und Kollegen aber auch Vorgesetzte; eigene Ansprüche können umgesetzt werden
Weiterbildung und persönliche Kompetenzentwicklung	Bedingungen für Lernen und Entwickeln sind sehr gut ausgebildet
Kollegiale Unterstützung	Gut entwickelt und sehr positiv wirksam

Bei der Personalstrukturanalyse zeigte sich, wie natürlich auch bei den NüSt-internen Zahlen, dass ein maßgeblicher Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege in der Altersgruppe zwischen 40 und 60 Jahre liegen. Dies ist natürlich auch ein Hinweis, wie wichtig die Personalgewinnung in den nächsten Jahren sein wird, um zum einen über genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege zu verfügen, aber auch darauf, einen Wissenstransfer an folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher zu stellen. Dazu wird ausführlich im Personalbericht 2016 Stellung genommen.

3. Maßnahmen

3.1 „Sofort-Maßnahmen“

Die Ergebnisse der Befragung wurden natürlich in die Pflege „transportiert“ und im Rahmen von Workshops wurden Maßnahmen besprochen und festgelegt.

Hinsichtlich des Problems „**körperliche Belastung**“ wurden verstärkt Fortbildungen zum Aspekt „Heben und Tragen“ aber auch Kinästhetik angeboten.

Der Bestand sämtlicher Hilfsmittel wurde nochmals überprüft und eventuell nicht ausreichend vorhandene Hilfsmittel sofort angeschafft.

Zum Bereich „**Psychische Belastung**“ wurde nochmals die Möglichkeit der Supervision angesprochen, eine Supervisionsgruppe im Pflegezentrum Sebastianspital durchgeführt.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der mittleren Führungsebene in der Pflege wurde eine „**Entwicklungswerkstatt**“ durchgeführt. Hierzu entwickelte die ffw GmbH mit dem NürnbergStift ein Entwicklungskonzept, das neben der Vermittlung gesundheits-

relevanter Themen die Führungskräfte bei der Umsetzung von gesundheitsrelevanten Themen unterstützte. Ziel war die Verknüpfung von Qualifizierungselementen mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung im Themenfeld gesundheitsförderliches Führen. Die Maßnahme umfasste 4 Module mit folgenden Themen:

Modul 1

(Persönliche) Standortbestimmung und wirkungsvoll Führen in der Altenpflege

Modul 2

Gesundheitsförderliches Führen und wertschätzende Kommunikation/positives Teamklima

Modul 3

Veränderungen erfolgreich steuern

- Hilfsmittel konsequent einsetzen
- Emotionale Entlastung umsetzen
- Pausen einhalten
- Vertretungen und Dienstplanung „fair“ umsetzen
- Entlastungsmöglichkeiten für ältere Mitarbeiter/innen im Team diskutieren

Modul 4

Wirkungsvoll und gesundheitsförderlich führen (Fortsetzung)

- Umgang mit Langzeiterkrankten
- Belastungen reduzieren
- Erkennen von Warnsignalen und Überlastung (eigene/MA-Gesundheit)

So konnten im Verlauf des Projektes exemplarische Gestaltungslösungen für ein gesundes und kompetentes Älterwerden der Mitarbeiter/innen in der Pflege entwickelt werden. Letztendlich gilt aber, dass nur durch eine kontinuierliche Gesundheitsförderung bzw. durch ein systematisches Gesundheitsmanagement eine Weiterentwicklung möglich ist.

3.2 Weiterführende Maßnahmen

Grundsätzlich wird NüSt den eingeschlagenen Weg fortsetzen. Allerdings wurde beschlossen, vorerst weitere Schritte im Sinne einer Betrieblichen Gesundheitsförderung und erst darauf aufbauend ein weiterführendes Gesundheitsmanagement umzusetzen.

Zur Klärung sei die Definition BGF/BGM angeführt.

Die Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) umfasst

- Einzelmaßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

- ist ein umfassendes, ganzheitliches, integriertes Managementsystem, einschließlich wichtiger Elemente wie Organisation, Kommunikation, Motivation, Führung und Arbeitsplatzanalysen
- umfasst alle Phasen des klassischen Projektmanagements und
- wird Teil der Unternehmenskultur

Gründe für diese Entscheidung waren die aktuell schon sehr hohe Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege durch die Umsetzung des PSG II (Pflegrade statt Pflegestufen, Einführung des neuen Begutachtungsassessments), die Einführung der EDV-gestützten Pflegedokumentation und die Einführung von SIS (Standardisierte Informationssammlung). Es werden allerdings in der Projekteinrichtung Pflegezentrum Sebastianspital bestehende Projektgruppen weitergeführt.

Parallel wurden die Kontakte zu Unternehmen, die den Weg des BGM schon erfolgreich begangen haben intensiviert und die Zusammenarbeit mit der AOK weiter ausgebaut.

Für 2017 wurde das Thema Gesundheitsförderung Schwerpunktthema im Bereich Fortbildung. Es wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unter Zusammenarbeit mit der AOK aber auch Partnern wie Apotheken - folgende Maßnahmen geplant:

- „Duftes Sache- Aromatherapie für mich“
- „Workshop: Resilienz- Was mich stark macht“
- „Pause - die gönnt sich mir“
- Angebot zur Raucherentwöhnung am Klinikum Nürnberg

Kernelement der Planungen sind Gesundheitstage, deren Teilnahme in der Arbeitszeit ermöglicht wird. Der erste Gesundheitstag für die Auszubildenden wurde bereits im Januar 2017 durchgeführt und fand Begeisterung. Themen dabei waren: Gesunde Ernährung, Sucht und Bewegung.

Zwei Gesundheitstage finden dann für alle interessierten Mitarbeiterinnen im Oktober statt, hier geht es darum an Messstationen, die die AOK zur Verfügung stellt, die eigene Fitness bzw. Belastungen und Beanspruchungen des Körpers individuell bewerten zu können. Begleitend werden Vorträge angeboten und zum Thema Gesundheit weiter sensibilisiert. Daneben wird die Abteilung Arbeitssicherheit und die Gesamtpersonalvertretung mit einem Infostand vertreten sein.